Deutscher Bundestag
11. Wahlperiode

Drucksache 11/8423

Sachgebiet 85

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Frau Beck-Oberdorf, Frau Hillerich, Hüser, Frau Nickels, Frau Dr. Vollmer und der Fraktion DIE GRÜNEN/Bündnis 90

Entwurf eines Gesetzes zur Freistellung und Reduzierung von Erwerbsarbeitszeit für Erziehende — Zeit und Geld für Kinder (Elternfreistellungsgesetz — EFG)

A. Problem

Die gesellschaftlich notwendige bezahlte und unbezahlte Arbeit ist ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt. Frauen tragen nach wie vor die hauptsächliche Verantwortung für Haus- und Familienarbeit. Vor diesem Hintergrund orientiert sich die zeitliche Gestaltung des Erwerbslebens am männlichen, von Haus- und Familienarbeit freigestellten Arbeitnehmer als Norm, der ganztags und ununterbrochen bis zum Rentenalter dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen kann.

Diese zeitliche Normierung benachteiligt Frauen. Sie können in der Regel keine ununterbrochene Erwerbsbiographie aufweisen, weil es ihnen individuell abverlangt wird, das Problem der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und dem Leben mit Kindern zu lösen.

Herkömmliche Lösungsmuster sind individuell vorgenommene Reduzierungen der Erwerbsarbeitszeit: Frauen arbeiten in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, Frauen lassen sich beurlauben, Frauen scheiden oft für Jahre aus dem Erwerbsleben aus und bemühen sich nach der sogenannten Familienphase um einen Wiedereinstieg ins Berufsleben.

Sie versuchen damit, den unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbereichen gerecht zu werden und müssen dafür die hohen Risiken dieser Lösungsstrategien in Kauf nehmen: Probleme beim Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung der Erwerbsarbeit und die Altersarmut von Frauen aufgrund sozialversicherungsrechtlich mangelhaft abgesicherter Beschäftigungsverhältnisse sind dafür nur zwei Beispiele.

Diese Erwerbsarbeitsstrukturen haben zur Folge, daß Frauen sich entweder finanziell in die Abhängigkeit von einem (Ehe-) Mann begeben oder von gänzlich unzureichenden Sozialleistungen (insbesondere Sozialhilfe) leben müssen oder die Vielfachbelastung von Vollzeiterwerbstätigkeit und Familienarbeit zu tragen haben.

Demgegenüber fordern immer mehr Frauen gesellschaftliche Bedingungen ein, die ihnen persönliche Autonomie auch dann gewähren, wenn sie Kinder haben.

Hier greift der vorliegende Gesetzentwurf ein. Er ermöglicht Frauen mit Kindern vorübergehende Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit (bis zu drei Jahren) und die Möglichkeit zur Reduzierung der täglichen Erwerbsarbeit ohne den hohen Preis der Wiedereinstiegsproblematik, der bisherigen Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten, der aktuellen Armut und der Altersarmut.

Gleichzeitig bietet das vorliegende Gesetz Bedingungen, die es auch Männern ermöglichen, Verantwortung für ihre Kinder zu übernehmen. Berufsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen sind nicht länger individuelle Risiken.

Ziel des Gesetzes ist es, Teilzeitarbeit und Freistellung wegen Kinderbetreuung sozialverträglich zu gestalten. Dazu wird eine Gleichstellung mit Vollzeitarbeitsverhältnissen vorgenommen. Weitere Zielsetzung ist es, die Probleme der Vereinbarkeit des Lebens mit Kindern und der Erwerbsarbeit aus der individuellen Sphäre herauszulösen und für eine gesellschaftliche Behandlung zugänglich zu machen. Das vorgesehene Betreuungsgeld im Falle der Freistellung und der vorgesehene Einkommensausgleich bei der teilweisen Reduzierung der Erwerbsarbeit sollen die finanzielle Autonomie der Frauen stärken und die ökonomische Abhängigkeit vom Mann abbauen. Die Regelungen des Gesetzes verhalten sich neutral zur jeweils gewählten Lebensform und tragen somit zur gleichberechtigten Anerkennung unterschiedlicher Lebensformen bei.

Der Gesetzentwurf vereint sozialpolitische und arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen, weil er einen Arbeitsbegriff zugrunde legt, der sowohl bezahlte Erwerbsarbeit als auch unbezahlte Haus- und Familienarbeit umfaßt.

Die vorgeschlagenen Regelungen sind Teil einer Gesamtkonzeption, zu der die vorliegenden grünen Gesetzesentwürfe zur Antidiskriminierung von Frauen (Drucksache 11/3266) und zur Arbeitszeit (Drucksache 11/1188) gehören. Die Quotenregelung im Quotierungsgesetz (ADG I) sichert den Zugang von Frauen zur Berufstätigkeit. Die Anpassung der Erwerbsarbeitsstrukturen an die Bedürfnisse von Kindern und deren Mütter und Väter erfolgt mit dem vorliegenden Gesetzentwurf. Zeitliche Reduzierungsmöglichkeiten im Erwerbsleben sind notwendige Ergänzungen zum dringend erforderlichen Ausbau öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen.

B. Lösung

Für alle Frauen und Männer, die für Kinder im betreuungsintensiven Alter (0–12 Jahre) verantwortlich sind, wird das Recht auf Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit eingeführt. Gleichzeitig wird ein Zeitkontingent (Zeitkonto) von drei Jahren für die völlige Freistellung von Erwerbsarbeit gesetzlich verankert.

Sowohl Reduzierungs- als auch Freistellungsanspruch sollen von Müttern und Vätern (oder anderen Betreuungspersonen) geteilt werden.

Die Rückkehr auf den Vollzeitarbeitplatz wird genauso gesichert wie der Anspruch, nach Zeiten der Freistellung auf einen qualitativ gleichwertigen Erwerbsarbeitsplatz zurückkehren zu können.

Während der Reduzierung dürfen den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen keinerlei Nachteile durch die Teilzeitbeschäftigung entstehen (Diskriminierungsverbot). Während der Zeiten von Freistellung muß die Möglichkeit gegeben sein, durch Qualifizierungsmaßnahmen den Anschluß im Beruf halten zu können.

Die Einkommensverluste durch Reduzierung oder Freistellung werden bei der Reduzierung lohnabhängig und bei der Freistellung durch einen Festbetrag ausgeglichen. Für die während der Reduzierung gewährte Vergütungsersatzleistung und das während der Freistellung zu zahlende Betreuungsgeld werden die üblichen Sozialabgaben abgeführt.

Anspruch auf Betreuungsgeld haben abhängig Beschäftigte, Selbständige, Erwerbslose, Hausfrauen und Auszubildende; die Vergütungsersatzleistung wird an Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gezahlt.

Der Begriff der Elternschaft, der diesem Gesetzentwurf zugrunde liegt, ist nicht im engeren Sinne biologisch, sondern sozial zu verstehen. Er trägt damit der gesellschaftlichen Realität Rechnung, in der inzwischen viele Kinder mit Vätern und Müttern zusammenleben, die nicht ihre leiblichen sind.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Vorläufige Schätzungen für das Betreuungsgeld, die sich nur auf das Gebiet der bisherigen Bundesrepublik Deutschland beziehen, belaufen sich auf 36 bis 38 Mrd. DM.

Die Höhe des geschätzten Aufwandes macht deutlich, wie groß der Anteil unbezahlter Arbeit von Frauen im Bereich der privaten Kinderversorgung ist. Diese gesellschaftlichen Kosten werden zur Zeit kompensiert durch die ökonomische Abhängigkeit der Frauen vom (Ehe-) Mann oder von Sozialhilfeleistungen, d. h. durch Frauenarmut.

Da die Finanzierung der lohnabhängigen Vergütungsersatzleistung über eine zu bildende Elternversicherung erfolgen soll, in die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einzahlen, bleibt für die Bundesregierung lediglich die Belastung durch einen hier nicht näher bezifferten Bundeszuschuß.

Für die Lohnersatzleistung bei der teilweisen Reduzierung der Arbeitszeit werden zwischen 20 Mrd. DM und 43 Mrd. DM (bei maximaler Inanspruchnahme) an jährlichem Bedarf geschätzt.

(Den Schätzungen liegen Daten des Sozioökonomischen Panels für das Jahr 1988 zugrunde, ergänzt durch Informationen des Mikrozensus und der Bevölkerungsstatistik.)

Entwurf eines Gesetzes zur Freistellung und Reduzierung von Erwerbsarbeitszeit für Erziehende — Zeit und Geld für Kinder (Elternfreistellungsgesetz — EFG)

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

ERSTER ABSCHNITT

Reduzierung und Freistellung von Erwerbsarbeit wegen Kinderbetreuung

§ 1

Freistellung wegen Kinderbetreuung

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf unbezahlte Freistellung von ihrer Verpflichtung zur Arbeitsleistung, wenn

1. ihnen die Personensorge für ein Kind zusteht, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder
2. sie die tatsächliche Versorgung und Betreuung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und das in ihrem Haushalt lebt, übernommen haben und die Zustimmung der sorgeberechtigten Person zur Geltendmachung des Anspruchs auf Freistellung durch die Betreuungsperson vorliegt oder
3. sie ein Kind mit dem Ziel der Annahme in ihre Obhut genommen haben.

(2) Für ein Kind kann eine Freistellung von 36 Monaten verlangt werden. Die Freistellung kann zusammenhängend oder in mehreren Abschnitten verlangt werden. Jede Freistellung muß mindestens einen Zeitraum von sechs Monaten umfassen. Wird ein Kind von zwei Personen gemeinschaftlich betreut, so soll die Gesamtfreistellung von den Betreuungspersonen zu gleichen Teilen genommen werden; eine andere zeitliche Aufteilung ist jedoch zulässig.

(3) Auf die Gesamtfreistellung von 36 Monaten wird die Frist gemäß § 6 Mutterschutzgesetz angerechnet.

(4) Die Inanspruchnahme der Freistellung ist bei der Betreuung eines Kindes im Anschluß an die gesetzliche Mutterschutzfrist, spätestens vier Wochen vor dem Zeitpunkt, von dem ab die Freistellung in Anspruch genommen werden soll, bei der Arbeitgeberin, dem Arbeitgeber anzuzeigen. Bei späterer Inanspruchnahme ist die Freistellung spätestens drei Monate vor dem Zeitpunkt, von dem ab sie in Anspruch genommen werden soll bei dem Arbeitgeber, der Arbeitgeberin anzuzeigen. Gleichzeitig mit der Anzeige ist die Dauer der Inanspruchnahme zu erklären.

(5) Wird die Freistellung nicht in Anspruch genommen, so verfällt der Anspruch mit der Vollendung des 12. Lebensjahres des Kindes.

(6) Abweichend von Absatz 1 Ziffer 1 haben

1. der nichteheliche Vater
2. der nichtsorgeberechtigte Elternteil

Anspruch auf Freistellung nach Maßgabe der Vorschriften dieses Gesetzes sofern die Zustimmung der Inhaberin, des Inhabers der Personensorge vorliegt.

(7) Die Zustimmung gemäß Absatz 1 Ziffer 2 und Absatz 6 wird durch einfache schriftliche Erklärung erteilt.

§ 2

Bestandsschutz und Kündigungsschutz

(1) Für die Dauer der Freistellung bleibt das Erwerbsarbeitsverhältnis unverändert bestehen. Die Zeiten der Freistellung gelten als Beschäftigungszeiten.

(2) Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat nach Beendigung der Freistellung Anspruch auf Beschäftigung an einem Arbeitsplatz, der hinsichtlich Qualifikationsniveau, Vergütung und Dispositionsspielraum mindestens dem vor der Freistellung eingenommenen Arbeitsplatz entspricht.

(3) Das Erwerbsarbeitsverhältnis darf während der Freistellung und bis zum Ablauf von 6 Monaten nach Beendigung der Freistellung nicht gekündigt werden.

§ 3

Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit wegen Kinderbetreuung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben, sofern sie ein Kind betreuen, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, und bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 oder 6 Anspruch auf Reduzierung ihrer täglichen Arbeitszeit. Der Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung endet mit der Vollendung des 12. Lebensjahres des Kindes. § 1 Abs. 4 gilt entsprechend.

§ 4

Umfang und Lage der Arbeitszeit

(1) Für ein Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, kann eine Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit bis zur Hälfte der betriebsüblichen oder tariflich vereinbarten Arbeitszeit verlangt werden.

(2) Wird ein Kind von zwei Personen gemeinschaftlich betreut, steht ihnen der Anspruch gemäß Abs. 1 gemeinschaftlich zu. In diesem Fall soll die wöchentliche (tägliche) Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit jeder Betreuungsperson drei Viertel der betriebsüblichen oder tariflich vereinbarten Arbeitszeit nicht unterschreiten; eine andere zeitliche Aufteilung des Reduzierungskontos gemäß Abs. 1 ist jedoch zulässig.

(3) Die verbleibende Erwerbsarbeitszeit ist gleichmäßig auf die einzelnen Arbeitstage zu verteilen und an den einzelnen Arbeitstagen zusammenhängend abzuleisten. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin, des Arbeitnehmers kann eine andere Lage der Arbeitszeit vereinbart werden.

(4) Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann zu einem selbst gewählten Zeitpunkt die regelmäßige wöchentliche Erwerbsarbeitszeit wieder auf den Umfang der vor der Arbeitszeitreduzierung geleisteten Stundenzahl erhöhen. Zwischenzeitlich eingetretene Veränderungen der betriebs- oder tariflichen Arbeitszeit sind zu berücksichtigen. Der Zeitpunkt der Ausdehnung der Erwerbsarbeitszeit ist mit einer Frist von sechs Monaten gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber anzukündigen.

§ 5

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Während der Dauer der Inanspruchnahme der Reduzierung oder Freistellung von Erwerbsarbeitszeit wegen Kinderbetreuung nach Maßgabe dieses Gesetzes haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen das Recht, an den betrieblichen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Sie sind rechtzeitig schriftlich über Inhalt, Zeitpunkt und Durchführungsort zu unterrichten.

§ 6

Diskriminierungsverbot

Zeiten der Reduzierung und Freistellung von Erwerbsarbeitszeit wegen Kinderbetreuung dürfen bei der Auswahl für Fortbildungsveranstaltungen oder Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb nicht zuungunsten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers bewertet werden. Eine Benachteiligung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers wegen der Inanspruchnahme der Freistellung gemäß § 1 oder Reduzierung von Erwerbsarbeitszeit gemäß § 4 ist unzulässig.

ZWEITER ABSCHNITT

Betreuungsgeld

§ 7

Betreuungsgeld

(1) Eine Person hat Anspruch auf Betreuungsgeld, wenn die Voraussetzungen des § 1 vorliegen. Darüber hinaus haben Personen, die

1. eine selbständige Tätigkeit ausüben oder
2. nicht erwerbstätig sind,

Anspruch auf Betreuungsgeld, wenn eine der Voraussetzungen des § 1 Abs. 1, Ziffer 1–3 oder Abs. 6 erfüllt ist.

(2) Das Betreuungsgeld wird für die Dauer von 36 Monaten gewährt.

§ 8

Höhe des Betreuungsgeldes

Das Betreuungsgeld beträgt monatlich 1 300,— DM.

§ 9

Finanzierung

Die Kosten des Betreuungsgeldes trägt der Bund.

§ 10

Krankenversicherung

(1) Personen, die Betreuungsgeld beziehen, sind für den Fall der Krankheit versichert.

(2) Die Krankenversicherung wird nach den Vorschriften der gesetzlichen Krankenversicherung durchgeführt. Soweit es sich um Rechte und Pflichten aus der Krankenversicherung handelt, tritt an die Stelle einer versicherungspflichtigen Beschäftigung der Bezug von Betreuungsgeld.

(3) Die Beiträge gemäß Absatz 1 sind durch den Bundeshaushalt zu finanzieren.

§ 11

Rentenversicherung

(1) Während des Bezuges von Betreuungsgeld werden Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichtet.

(2) Der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß Absatz 1 bemißt sich auf der Grundlage der Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV.

(3) Hat eine Person, die Betreuungsgeld bezieht, eine Altersversorgung außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung begründet, so kann auf Antrag der Beitrag erstattet werden. Hinsichtlich der Höhe des Beitrages gilt Absatz 2 entsprechend.

(4) Die Beiträge gemäß Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 sind durch den Bundeshaushalt zu finanzieren.

DRITTER ABSCHNITT

Vergütungsersatzleistung

§ 12

Vergütungsersatzleistung

(1) Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf Vergütungsersatz, wenn eine Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit wegen Kinderbetreuung gemäß §§ 3 und 4 verlangt wird.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, bei denen zum Zeitpunkt der

Geburt des Kindes ein Arbeitsverhältnis bestand, in dem die betriebsübliche oder tariflich vereinbarte Arbeitszeit regelmäßig reduziert wurde, sowie für Personen, die eine selbständige Tätigkeit ausüben, und mithelfende Angehörige in Familienbetrieben.

§ 13

Höhe der Vergütungsersatzleistung

(1) Bei einer Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit gemäß §§ 3 und 4 oder Vorliegen der Voraussetzungen des § 12 Abs. 2 wird durch die Vergütungsersatzleistung die Vergütung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf 100 % des im Kalenderjahr vor der Arbeitszeitreduzierung durchschnittlich erzielten Einkommens aufgestockt. Die Einkünfte aus Erwerbsarbeit und Vergütungsersatzleistungen müssen mindestens 1.300,— DM betragen. Wird dieser Betrag nicht durch Aufstockung gemäß Satz 1 erreicht, so ist die Vergütungsersatzleistung entsprechend zu erhöhen.

(2) Als Einkommen im Sinne des Absatzes 1 gilt: Das Bruttoeinkommen des vorletzten Kalenderjahres vor der Arbeitszeitreduzierung, vermindert um die gezahlte Einkommenssteuer und die Kirchensteuer, die Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenbeiträge für Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (bis zur steuerlich anerkannten Höchstgrenze der Vorsorgeaufwendungen) sowie die steuerlich anerkannten Unterhaltsleistungen, außergewöhnliche Belastungen und Werbungskosten. Basis der Berechnung ist Steuerklasse I. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt wird mitberücksichtigt, vorübergehende Verringerungen des Arbeitsentgeltes bleiben außer Betracht. Ein Ausgleich der positiven Einkünfte mit Verlusten aus anderen Einkunftsarten ist nicht zulässig.

(3) Auf Antrag kann statt des Einkommens des vorletzten Kalenderjahres auch das Einkommen des Kalenderjahres zu Grunde gelegt werden, in dem die Zahlung der Vergütungsersatzleistung beginnt. In diesem Fall werden die Leistungen unter dem Vorbehalt der Rückforderung gewährt.

(4) Die Vergütungsersatzleistung wird monatlich ausgezahlt. Sie beträgt ein Zwölftel des Betrages nach Absatz 1. Die Vergütungsersatzleistung wird für jeden Kalendermonat im voraus gezahlt.

§ 14

Einkommensgrenze

Die Vergütungsersatzleistung wird bis zu einer jährlichen Höhe des Einkommens im Sinne des § 12, Abs. 2 von 25 000,— DM in Höhe von 100 % des Einkommensausfalls gezahlt. Übersteigt das Einkommen die Einkommensgrenze nach Satz 1, wird der Höchstbetrag, der sich aus dieser Einkommensgrenze errechnet, als Vergütungsersatzleistung gezahlt.

§ 15

Finanzierung

Die Kosten der Vergütungsersatzleistung trägt eine Elternversicherung.

§ 16

Sozialversicherungsschutz

Die durch die Arbeitszeitreduzierung entstehenden Minderbeiträge zur Sozialversicherung werden von der Elternversicherung ausgeglichen.

VIERTER ABSCHNITT

Schlußvorschriften

§ 17

Aufwendungsersatz

Besondere Aufwendungen, die einem Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberin durch dieses Gesetz entstehen, werden Betrieben mit in der Regel weniger als Hundert abhängig Beschäftigten durch Leistungen aus der Elternversicherung erstattet. Der Bundesminister für Wirtschaft wird ermächtigt, die Höhe und das Verfahren durch Rechtsverordnung zu regeln.

§ 18

Geltungsbereich

Die Ansprüche nach Maßgabe dieses Gesetzes gelten für Kinder, die nach dem 31. Dezember 1990 geboren wurden.

§ 19

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage seiner Verkündung in Kraft.

Bonn, den 7. November 1990

Frau Beck-Oberdorf
Frau Hillerich
Hüser
Frau Nickels
Frau Birthler, Hoss, Frau Dr. Vollmer und Fraktion

Begründung

I. Allgemeines

Mit dem Antidiskriminierungsgesetz haben DIE GRÜNEN ein ganzes Bündel geeigneter Maßnahmen entwickelt und ins Parlament eingebracht, mit denen Frauen der gleichberechtigte Zugang zu bezahlter Arbeit ermöglicht werden soll. Kernstück ist dabei die Quotierung, d. h. die bevorzugte Einstellung von Frauen bei formal gleicher Qualifikation, bis sie auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Erwerbslebens mindestens gemäß ihrem Anteil an der Bevölkerung vertreten sind. Mit dem hier vorgelegten Gesetzentwurf soll es Frauen ermöglicht werden, die Erwerbsarbeitsplätze, die ihnen zustehen, auch einzunehmen, ohne sich an die männliche Normalbiographie anpassen zu müssen. Gleichzeitig soll es Männern ermöglicht werden, die Verantwortung für ihre Kinder tatsächlich wahrzunehmen und sich gleichberechtigt an der Haus- und Familienarbeit zu beteiligen. Die lebenslange ununterbrochene Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt als Voraussetzung für existenzsicherndes Einkommen und Aufstiegschancen im Beruf, die die wenigsten Frauen bieten können und wollen, soll aufgebrochen werden.

Als größtes Hindernis im Prozeß der Emanzipation beider Geschlechter von der abhängigen Hausfrau- und Mutterrolle einerseits und der des ganztägig abwesenden „Familienernährers" andererseits erweist sich zunehmend die Hierarchie- und Zeitstruktur des Erwerbsbereiches. Der 8-Stunden-Normalerwerbsarbeitstag gilt (noch) als Norm, obwohl seine Erosion im Interesse der Unternehmen z. B. in Form der ungeschützten Beschäftigungsverhältnisse zu verzeichnen ist. Das heißt, der Erwerbsbereich diktiert, unter welchen Zeitumständen und Voraussetzungen die Reproduktionsarbeit, ohne die er keinen Tag funktionieren könnte, zu gestalten ist.

Für die Mehrzahl der Männer gibt es keine Veranlassung, dieses Diktat in Frage zu stellen. Solange kein hungriges schreiendes Kind ihn vom Fließband oder einer Konferenz abhält, solange kein pflegebedürftiger Vater darauf wartet, von ihm das Bett frisch bezogen zu bekommen und solange er das Essen, zu dem er Freundinnen, Verwandte und Kolleginnen eingeladen hat, nicht selbst kochen muß, kann der „normale Mann" morgens mit der Aktentasche und dem Butterbrot den häuslichen Ort verlassen und nach 8–10 Stunden zurückkehren, wenn er nicht sowieso am Montag auf „Montage" oder sonstige Dienstreise geht und erst am Freitagnachmittag wieder dem Heim zustrebt.

Die zeitliche Gestaltung des Erwerbslebens hinkt der Entwicklung des Geschlechterverhältnisses hinterher. Die Realität entfernt sich täglich mehr von den normativen Vorstellungen des „Normalarbeitnehmers". Die „Hausfrauenehe" ist — mit oder ohne notwendigen weiblichen „Zuverdienst" — langfristig gesehen ein auslaufendes Lebensmodell. Sie wird nicht mehr als Versorgungsinstanz akzeptiert und hat sich auch zunehmend als unsichere Existenzgrundlage erwiesen. Die Zahl der Ehescheidungen nimmt ebenso zu wie die Anzahl der Alleinerziehenden — zu über 90% Frauen.

Die überwiegende Mehrzahl der Frauen will berufstätig und ökonomisch unabhängig sein. Und die Mehrheit der Frauen will auch mit Kindern leben. Damit ist die sogenannte Doppelbelastung vorprogrammiert, weil den veränderten Erwerbswünschen der Frauen keinerlei Entlastungen in der Haus- und Familienarbeit gegenüberstehen. Das Angebot von öffentlicher Kinderbetreuung steht in keinem Verhältnis zur Nachfrage, der Mangel kann nur als katastrophal bezeichnet werden.

Ist der Zugang zur Erwerbsarbeit wegen der bestehenden Männerquoten für Frauen ohne Kinder schon schwer, so verschärft sich die Situation für Mütter noch um einiges.

Dennoch waren die Emanzipationswünsche der Frauen in den letzten Jahren stärker als die Hindernisse, die ihnen die Gesellschaft mit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in den Weg legt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist zwischen 1985 und 1989 deutlich gestiegen — allerdings ist fast die Hälfte des Anstiegs durch die Zunahme von Teilzeitbeschäftigung bedingt — und auch das Erwerbsverhalten hat sich verändert. Die Berufsunterbrechungen wegen familiärer Verpflichtungen sind seltener und kürzer geworden und haben sich zeitlich nach hinten verschoben. Mütter kleiner Kinder streben eher Teilzeitbeschäftigungen an, Frauen ohne Kinder wollen Vollerwerbstätigkeit (Holst/Schupp, Frauen in Familie und Beruf — Steigender Erwerbstätigkeit der Frauen steht keine Entlastung im Haushalt gegenüber, in: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht 29/90, 57. Jahrgang).

Damit ist deutlich geworden, daß die traditionelle Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern durch die Frauen aufgekündigt ist. Diese Entwicklung kann nicht zurückgenommen werden. Im Gegenteil: Die Gesellschaft wird sich darauf einstellen müssen. Es sind Lösungen gefragt, die die Benachteiligung von Frauen beim Zugang zum Erwerbsleben wirksam abbauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Leben mit Kindern für Männer und Frauen möglich machen.

Frauenförderpläne und formale Quotierungsvorschriften sind zwar unverzichtbare Hilfsmittel, um Frauen den Weg in die Erwerbsarbeit zu erleichtern, können aber nicht greifen, wenn nicht auch die zeitliche Gestaltung des Erwerbslebens verändert wird. Eine scheibchenweise allgemeine Arbeitszeitverkürzung reicht für Mütter und Väter mit Kindern im betreuungsintensiven Alter nicht aus. Für diese Lebensphasen sind optionale Arbeitszeiten notwenig, d. h. Arbeitszeiten, die sich nach den Wünschen und Bedürfnissen der Kinder und Eltern richten.

Selbst bei ausreichendem Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung, wie es von den DIE GRÜNEN gefordert wird, wäre die durch die allgemeine Arbeitszeitverkürzung angestrebte 30-Stunden-Woche noch zu viel, wenn Kinder unter 12 Jahren zu betreuen sind. Der Lebensalltag von Kindern erfordert vielfältige Betreuungsaufgaben, zu denen auch der Gang zum Zahnarzt, zur Vorsorgeuntersuchung sowie „Hol- und Bringdienste" im Zusammenhang mit sozialem und kulturellem Leben gehören.

Die derzeitigen individuellen Lösungen, mit denen Frauen ihre Mehrfachorientierungen (Wunsch nach eigenständiger Existenzsicherung, nach Erwerbstätigkeit und Wunsch nach Zeit für Kinder, soziale Bezüge und für sich selbst) zu realisieren versuchen, sehen bei der katastrophal unzureichenden sozialen Infrastruktur der Bundesrepublik Deutschland und der konsequenten Verweigerungshaltung der meisten Väter in Zahlen wie folgt aus:

1986/87 betrug die Frauenerwerbsquote unter Berücksichtigung der erwerbslos gemeldeten Frauen 53% — ohne die Dunkelziffer derjenigen, die sich erst gar nicht auf dem Arbeitsamt melden. 50% der nicht erwerbstätigen Frauen möchten berufstätig sein und jede Dritte der 1985 vollerwerbstätigen Frauen hätte lieber teilzeit gearbeitet. Weit über 90% der Teilzeitbeschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland sind weiblich. Zur Zeit sind dies ca. 3,1 Millionen Frauen (Beiträge zur Sozialökonomie der Arbeit, hrsg. von M.Bolle/B.Strümpel, Band 16, Teilzeitarbeitende Männer und Hausmänner, 1988, edition sigma).

Die Definition Teilzeitarbeit wird gemessen am Standard des Normalarbeitstages (gesetzlich und/oder kollektivertraglich geregelte Normal- bzw. Regelstundenzeit, d. h. 40- bzw. 38,5-Stunden-Woche mit achtstündigem „Normalarbeitstag"). In der sogenannten regulären Teilzeit mit Wochenarbeitszeiten von 18 Stunden und mehr, die in vollem Umfang sozialversicherungspflichtig ist, sind rund zwei Drittel der teilzeitarbeitenden Frauen, also gut 2 Millionen tätig. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der klassischen Halbtagsarbeit in den Vormittagsstunden, was sich leicht durch die Öffnungszeiten der unzulänglichen öffentlichen Kinderbetreuungsangebote und der fehlenden Ganztagsschulen erklären läßt.

Ein Drittel der statistisch erfaßten teilzeitarbeitenden Frauen arbeiten unterhalb der Sozialversicherungsgrenze. Dabei wird unterschieden zwischen kurzzeitiger und geringfügiger Beschäftigung. Die erstere umfaßt zwischen 15 und 18 Wochenstunden und ist in die Renten- und Krankenversicherung miteinbezogen. Als geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gelten die, die 1 bis 14 Wochenstunden umfassen und keinerlei Sozialversicherungspflicht unterliegen. Die Dunkelziffer in diesem Bereich ist ungeheuer hoch. Die Schätzungen liegen — je nach Definition — zwischen 1,5 und 2 Millionen und höher (DIE GRÜNEN im Bundestag (Hrsg.), Geschützte Teilzeit für Eltern, Gutachten von Birgit Geissler und Birgit Pfau, Argumente-Reihe, 1989).

Wenn wir uns vor Augen führen, daß die Frauenlöhne im Schnitt um 30% unter den Männerlöhnen liegen, ist klar, daß bei der Hälfte oder noch weniger dieser Einkommen nicht von eigenständiger Existenzsicherung (weder aktuell, noch im Blick auf die zukünftige Alterssicherung) die Rede sein kann. Das Einkommen aus Teilzeitarbeit liegt für 80% aller so beschäftigten Frauen unter DM 1 000,— im Monat und jede dritte teilzeitarbeitende Frau verdient weniger als DM 540,— netto im Monat (DIE GRÜNEN im Bundestag, Geschützte Teilzeit für Eltern). Das bedeutet im Klartext: materielle Abhängigkeit von (Ehe)-Partner oder von Sozialhilfe.

Die sogenannte Doppelbelastung der erwerbstätigen Mutter hat mit der Utopie selbstbestimmten Frauenlebens genauso wenig zu tun, wie der Verzicht auf Kinder und/oder soziales Leben zugunsten eines 12-Stunden-Tags für die Karriere nach männlichem Muster.

Es muß in Zukunft darum gehen, die Kinderbetreuung und auch die Versorgung kranker, behinderter und alter Menschen als Gemeinschaftsaufgabe zu verstehen: sie darf nicht den Frauen aufgebürdet werden, um sie dann stillschweigend bei der Gestaltung des Erwerbslebens als erledigt vorauszusetzen. Die bundesrepublikanische Gesellschaft ist weit davon entfernt, diese Aufgabe befriedigend gelöst zu haben.

Durch die Vereinigung der beiden deutschen Staaten gerät deutlicher als bisher ins Blickfeld, wie unterschiedlich auf dem Gebiet der bisherigen Bundesrepublik Deutschland und der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit gesellschaftlich organisiert waren.

Um über die Frauen als Arbeitskräfte verfügen zu können, setzte die Regierung der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik auf den Vorrang staatlicher Kinderbetreuung vor der privaten Versorgung von Kindern. Voraussetzung für die weibliche Erwerbsquote von über 90% war die Möglichkeit zur Ganztagsbetreuung für fast alle Kinder ab dem ersten Lebensjahr in öffentlichen Einrichtungen. Die bezahlte Erwerbsarbeit war gleichmäßiger als in der bisherigen Bundesrepublik Deutschland auf Frauen und Männer verteilt. Dies gilt nicht für die Verteilung des Einkommens aus Erwerbsarbeit: auch in der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik waren die Frauenlöhne im Schnitt ein Drittel niedriger als die Männerlöhne. Dies gilt auch nicht für die Verteilung der unbezahlten Haus- und Familienarbeit: die wurde in beiden deutschen Staaten gleichermaßen den Frauen zugewiesen. Entsprechend richteten sich die familienpolitischen Maßnahmen der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik-Regierung — bezahlte Freistellungsansprüche nach der Geburt und bei Krankheit eines Kindes, Aufstockung des Urlaubs für Mütter mehrer Kinder, monatlicher Hausarbeitstag — mit denen dem Geburtenrückgang seit den sechziger Jahren begegnet werden sollte, an die Mütter, nicht an die Väter.

Die Bundesregierung setzt im Unterschied zu den staatlichen Vorgaben der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik auf den Vorrang der privaten Kinderbetreuung vor der Betreuung in öffentlichen Einrichtungen. Sie begründet dies mit den hohen Kosten öffentlicher Kinderbetreuung und ideologisch mit der notwendigen ständigen Verfügbarkeit einer festen Bezugsperson, die das Kind in den ersten Lebensjahren betreut. Folgerichtig betreibt die Bundesregierung eine phasenspezifische Familienpolitik. Deren Grundlage ist die sogenannte Familienphase, in der sich ein Elternteil — in der Regel die Frau — völlig aus

dem Erwerbsleben zurückzieht. Das seit 1986 gewährte Erziehungsgeld von DM 600,— monatlich für die ersten sechs Lebensmonate des Kindes und der Erziehungsurlaub, der seit Mitte dieses Jahres bis zum 18. Lebensmonat des Kinders gewährt wird, sind zwar theoretisch an Frauen und Männer der Deutschen Demokratischen Republik adressiert, werden aber zu fast 100 % von Frauen wahrgenommen (1987: 98,5 %). Von den 1,3 % Männern, die Erziehungsurlaub und -geld beanspruchten, waren über 70 % vorher erwerbslos (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 243, Erziehungsgeld, Erziehungsurlaub und Anrechnung von Erziehungszeiten in der Rentenversicherung, 1989). Es ist nicht abzusehen, daß die so ausgestalteten Regelungen Männer verstärkt in die Haus- und Familienarbeit „locken" können, wenn sie nicht sowieso erwerbslos sind. Allerdings hat sich der Erziehungsurlaub schon auf die Erwerbsquote der Mütter kleinerer Kinder ausgewirkt: sie ist deutlich zurückgegangen (Holst/Schupp, DIW-Wochenbericht 29/90).

Die bundesrepublikanischen Erziehungsgeld- und -urlaubsregelungen sind kontraproduktiv für die ökonomische Eigenständigkeit der Frauen und für ihre kontinuierliche Erwerbsbiographie. Sie eröffnen keine Wahlfreiheit zwischen Zeiten von Freistellung, reduzierter Erwerbstätigkeit und Vollerwerbstätigkeit für bestimmte Lebensphasen, sie erleichtern allenfalls den Ausstieg aus dem Beruf, verbunden mit ökonomischer Abhängigkeit von Ehe-Mann oder Sozialamt.

Gemeinsam ist letzlich beiden „Modellen", die bei der Vereinigung der beiden deutschen Staaten aufeinandergeprallt sind, daß die Erwerbsarbeitsstrukturen die Bedingungen diktieren, unter denen Kinderbetreuung — ob nun privat oder in öffentlichen Betreuungseinrichtungen — stattzufinden hat.

Es gilt nun, im Prozeß des Zusammenwachsens zweier von Grund auf unterschiedlicher Gesellschaften, die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Leben mit Kindern neu zu stellen und auf der Grundlage der unterschiedlichen Erfahrungen neu zu beantworten.

Der vorliegende Gesetzentwurf geht in diese Richtung. Er stellt das Diktakt der Erwerbsarbeitsstrukturen über das Leben mit Kindern grundsätzlich in Frage und erschließt zusätzlich zur allgemeinen Arbeitszeitverkürzung neue Zeitpotentiale für Erziehende — für Frauen und Männer.

II. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu § 1

Absatz 1 regelt die Voraussetzungen, unter denen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen den Anspruch auf unbezahlte Freistellung geltend machen können. Die Regelung verfolgt das Ziel, den Kreis der Anspruchsberechtigten in der Form zu erweitern, daß nicht nur die sorgeberechtigten Personen den Anspruch geltend machen können, sondern auch diejenigen Personen, die tatsächlich die Versorgung und Betreuung eines Kindes übernommen haben, sofern die Zustimmung der sorgeberechtigten Person vorliegt. Nach Ziffer 2 sind demnach beispielsweise anspruchsberechtigt: Die Stiefmutter oder der Stiefvater, die Pflegeeltern, die Großeltern und andere Verwandte oder nichtverwandte Personen, die die tatsächliche Betreuung des Kindes übernommen haben und in deren Haushalt das Kind lebt.

Absatz 6 erwähnt ausdrücklich den nichtehelichen Vater sowie den nichtsorgeberechtigten Elternteil als anspruchsberechtigten Personenkreis. Die Vorschrift bedeutet, daß die sorgeberechtigte Person entscheiden muß, ob sie selbst die Betreuung des Kindes übernimmt und den Anspruch auf Freistellung selbst geltend machen möchte. Ist dies nicht der Fall und soll der Anspruch auf die mit der Betreuung des Kindes beauftragte Person übergehen, so muß die sorgeberechtigte Person auf die Geltendmachung ihres Anspruchs verzichten.

Absatz 3 regelt die Dauer der Freistellung. Sie beträgt insgesamt 36 Monate, muß jedoch nicht zusammenhängend genommen werden. Allerdings soll jede Freistellung mindestens einen Zeitraum von sechs Monaten umfassen. Insoweit wird einer vorausschauenden Personalplanung seitens des Arbeitgebers Rechnung getragen. Der Anspruch auf Freistellung von insgesamt 36 Monaten kann in mehreren Abschnitten bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres verlangt werden. Für die Betreuungsperson besteht insoweit ein Zeitkonto, das sie variabel im Rahmen des Absatzes 2 gestalten kann. Wird das Kind von zwei Personen gemeinschaftlich betreut, so soll die Gesamtfreistellung geteilt werden. Ist dies der Fall, steht jeder Bereuungsperson eine Freistellung von 18 Monaten zu, da die Gesamtfreistellung von 36 Monaten an das Kind gebunden ist. Ist eine Teilung der Freistellung nicht möglich, so ist auch eine andere zeitliche Aufteilung zulässig. Eine Kontrolle der Gründe für die andere zeitliche Aufteilung der Gesamtfreistellung ist unzulässig.

Absatz 4 regelt die Fristen, innerhalb derer der Freistellungsanspruch geltend gemacht werden muß.

Absatz 5 stellt klar, daß der Anspruch auf Freistellung verfällt, sowie das Kind das 12. Lebensjahr vollendet hat. Gemäß Absatz 7 muß die Zustimmung gemäß Absatz 1 Ziffer 2 und Absatz 6 durch eine schriftliche Erklärung erteilt werden.

Zu § 2

Die Regelung, daß Zeiten der Freistellung wegen Kinderbetreuung als Beschäftigungszeiten gelten, ist eine Konkretisierung des Diskriminierungsverbotes.

Absatz 2 sichert bei Rückkehr der Arbeitnehmerin, des Arbeitnehmers in den Betrieb den Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz. Eine Arbeitsplatzgarantie im engeren Sinne wird nicht gewährt. Die Regelung nach Absatz 3, daß das Arbeitsverhältnis von Arbeitgeberseite während der Freistellung nicht gekündigt werden darf, dient der Klarstellung. Die Ausdehnung des Kündigungsschutzes auf sechs Monate nach Beendigung der Freistellung dient dem Schutz der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers.

Zu § 3

§ 3 regelt den Anspruch der Arbeitnehmerin, des Arbeitnehmers sofern sie ein Kind betreuen, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Voraussetzung für den Anspruch nach § 3 ist das Vorliegen der Voraussetzungen des § 1. Der Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung endet wie der Anspruch auf Freistellung mit der Vollendung des 12. Lebensjahres des Kindes. Diese Regelung hat ihren Grund in der besonderen Betreuungsbedürftigkeit von Kindern während dieses Zeitraumes.

Zu § 4

Als untere Grenze der Arbeitszeit, die bei einer Arbeitszeitreduzierung verbleiben muß, benennt § 4 die Hälfte der betriebsüblichen oder tariflich vereinbarten Arbeitszeit, sofern die Arbeitszeitreduzierung durch eine Person beansprucht wird (Absatz 1) und drei Viertel der betriebsüblichen oder tariflich vereinbarten Arbeitszeit sofern sich zwei Betreuungspersonen den Anspruch teilen (Absatz 2).

Diese Regelung verfolgt das Ziel, den 6 Stunden Erwerbsarbeitstag für Eltern realisierbar zu machen. Sie entspricht dem Bedürfnis, durch eine spürbare tägliche Arbeitszeitverkürzung für Frauen und Männer Bedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familien und Erwerbsarbeit zu schaffen.

Absatz 2 sieht vor, daß beim Vorhandensein von zwei Betreuungspersonen die Arbeitszeitreduzierung anteilig beansprucht werden soll. Damit wird eine Arbeitszeit von in der Regel 6 Stunden täglich für beide Elternteile, für Frauen und Männer, vorgegeben. Angestrebt ist die Einbeziehung der Väter in die Erziehungsarbeit und die Abkehr von einer geschlechtsspezifischen Aufgabenzuweisung. Diese anteilige Arbeitszeitreduzierung der Frau und des Mannes ist nicht zwingend vorgeschrieben, sondern lediglich in Form einer Sollbestimmung als vom Gesetzgeber gewünschte Aufteilung vorgegeben. Die Abkehr von einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung soll folglich nicht erzwungen werden, sondern der autonomen Entscheidung der Eltern überlassen bleiben. Liegt die Betreuung des Kindes in der Hand einer einzelnen Person, so hat diese Anspruch auf Reduzierung ihrer regulären Arbeitszeit bis zur Hälfte der betriebsüblichen oder der tariflich vereinbarten Arbeitszeit. Diese Regelung ist notwendig, um die Situation Alleinerziehender zu berücksichtigen. Sie gilt aber auch für Personen, die ein Kind gemeinschaftlich betreuen und keine anteilige Arbeitszeitreduzierung nach Absatz 2 wünschen.

Absatz 3 regelt die gleichmäßige Verteilung der verbleibenden Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage. Die Arbeitszeit ist an den einzelnen Arbeitstagen zusammenhängend abzuleisten, um einem „gespaltenen Arbeitstag" vorzubeugen, wie er insbesondere beim kapazitätsorientierten variablen Einsatz von Arbeitskräften praktiziert wird (Malzah, AöR 1985, 137 ff, 386 ff). Um jedoch den individuellen Wünschen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entgegenzukommen, ist auch diese Arbeitszeitregelung des Absatzes 3 nicht zwingend. Auf Wunsch der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen kann eine andere Lage der Arbeitszeit vereinbart werden. Diese Regelung räumt einseitig den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen das Wunschrecht ein, um einem Mißbrauch vorzubeugen.

Absatz 4 regelt die Beendigung der Arbeitszeitreduzierung und die Ausdehnung der Arbeitszeit auf den früheren Umfang. Der Zeitpunkt der Ausdehnung der Arbeitszeit kann von der/dem Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin frei bestimmt werden. Wer etwa vor der Kinderbetreuung vollzeitbeschäftigt war, soll selbst entscheiden können, wann die Lebensumstände es gestatten, auf den alten Arbeitszeitumfang zurückzukehren. Da die Arbeitszeitreduzierung wegen Kinderbetreuung einen ausgedehnten Zeitraum von bis zu 12 Jahren umfassen kann, können zwischenzeitlich Veränderungen in der betriebs- oder tarifüblichen Arbeitszeit eingetreten sein. Um die Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit wegen Kinderbetreuung reduziert haben, an einer fortschreitenden kollektiven Arbeitszeitverkürung partizipieren zu lassen, sieht Absatz 4 vor, daß bei der Ausdehnung der Arbeitszeit (nach Beendigung der Teilzeit) solche Veränderungen zu berücksichtigen sind. Die Beendigung der Arbeitszeitreduzierung wegen Kinderbetreuung ist mit einer Ankündigungsfrist von 6 Monaten der Arbeitgeberin, dem Arbeitgeber mitzuteilen. Diese Regelung dient auch dem Schutz der Rechte einer ggf. eingestellten Vertretungskraft.

Zu § 5

Die Regelung ermöglicht es, freigestellten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit dem Betrieb Kontakt zu halten. Für sie ist die schriftliche Unterrichtung über Inhalt, Zeitpunkt und Durchführungsort der Fortbildungsveranstaltungen von besonderer Bedeutung. Ohne die schriftliche Mitteilung bleibt ihnen der Zugang zu Fortbildungsveranstaltungen verschlossen. Für Teilzeitbeschäftigte hat die Regelung ebenfalls Gewicht. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die mit reduzierter Stundenzahl erwerbstätig sind, werden mit weniger Aufstiegschancen und Fortbildungsmöglichkeiten bedacht als Vollzeitbeschäftigte. Eine Konkretisierung des Diskriminierungsverbotes stellt es dar, wenn teilzeitbeschäftigte und freigestellte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit erhalten, ihre Kenntnisse im betrieblichen Rahmen auszuweiten und zu aktualisieren. Die Notwendigkeit außerbetrieblicher Fortbildung und ihrer Verbesserung durch entsprechende Neuregelungen im Arbeitsförderungsgesetz bleibt bestehen.

Zu § 6

§ 6 hat zum Ziel, eine Diskriminierung wegen der Inanspruchnahme von Arbeitszeitreduzierung oder Freistellung wegen Kinderbetreuung zu vermeiden. Es ist daher nicht zulässig, Zeiten der Arbeitszeitreduzierung und Freistellung wegen Kinderbetreuung bei der Auswahl für Fortbildungsveranstaltungen oder Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb negativ zu bewerten.

Zu §§ 7 und 8

Sie regeln die Höhe des Betreuungsgeldes, das 1 300,— DM monatlich betragen soll, sowie den Kreis der anspruchsberechtigten Personen. Voraussetzung für den Anspruch auf Betreuungsgeld ist, daß die Voraussetzungen des § 1 vorliegen. Einbezogen sind darüber hinaus Personen, die eine selbständige Tätigkeit ausüben und Personen, die nicht erwerbstätig sind, wenn eine der Voraussetzungen des § 1 Ziffer 1 bis 3 oder Absatz 6 vorliegt. Damit wird der anspruchsberechtigte Personenkreis über den des Bundeserziehungsgeldgesetzes erweitert.

Zu § 9

§ 9 bestsimmt den Kostenträger des Betreuungsgeldes.

Zu § 10

§ 10 stellt klar, daß Personen die Betreuungsgeld beziehen, auch für den Fall der Krankheit versichert sind. Die Beiträge hierfür trägt der Bundeshaushalt.

Zu § 11

§ 11 stellt klar, daß während der Dauer des Bezuges von Betreuungsgeld Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten sind. Für den Fall, daß die Betreuungsperson eine Altersversorgung außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung, z. B. durch eine Lebensversicherung begründet hat, kann auf Antrag der Beitrag zur Fortführung dieser Altersversorgung erstattet werden.

Zu § 12

Die Regelung stellt klar, daß die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeitszeit reduziert haben, einen finanziellen Nachteilsausgleich erhalten. Da die Arbeitgeber und Arbeitgeberin nur die Vergütung entsprechend der geleisteten Erwerbsarbeit zu zahlen hat, müßten die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ohne Vergütungsersatzleistung finanzielle Nachteile in Kauf nehmen. Hier setzt das zweite Kernstück des Gesetzes, die Einkommenssicherung, ein. Orientiert am zuvor erzielten Arbeitsentgelt wird gewährleistet, daß der bisherige Lebensstandard der Erwerbsperson aufrecht erhalten werden kann.

Zu §§ 13 bis 16

Die §§ 13 bis 16 regeln die Höhe der Vergütungsersatzleistung bei einer Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit. Grundsätzlich soll der erlittene Verdienstausfall erstattet werden. Darüberhinaus stellt § 13 Abs. 1 Satz 2 sicher, daß die Einkünfte aus Erwerbsarbeit und Vergütungsersatzleistung mindestens monatlich 1 300,— DM betragen. Wird dieser Betrag nicht durch die Aufstockung erreicht, so ist die Vergütungsersatzleistung entsprechend zu erhöhen.

§ 13 Abs. 2 enthält eine Legaldefinition dessen, was unter dem zugrundezulegenden Einkommen zu verstehen ist.

§ 14 legt fest, daß die Vergütungsersatzleistung bis zu einer Einkommensgrenze bis zu 25 000,— DM in voller Höhe des Einkommensausfalles gezahlt wird. Übersteigt das Einkommen im vorletzten Kalenderjahr vor der Arbeitszeitreduzierung die Einkommensgrenze, so erfolgt eine prozentuale Kürzung. Die Vergütungsersatzleistung wird sodann jeweils in Höhe der Höchstgrenze, d. h. bis zur Einkommensgrenze von 25 000,— DM gezahlt.

§ 16 stellt klar, daß auf die Vergütungsersatzleistung die üblichen sozialversicherungsrechtlichen Beiträge entrichtet werden. Eine Kontinuität der Beitragszahlung wird somit hergestellt.

Zu § 17

Durch die Inanspruchnahme von Arbeitszeitreduzierungen nach diesem Gesetz können der Arbeitgeberseite zusätzliche Kosten entstehen. Sofern die betriebliche Gestaltung es nicht zuläßt, daß zwei teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an einem Arbeitsplatz arbeiten, entsteht ein erhöhter Bedarf an Sachausstattung und Einrichtungsgegenständen. Es kann notwendig werden, Arbeitsplätze neu zu gestalten. Neben Sachkosten können erhöhte Personalkosten, beispielsweise durch Zahlung von Sozialleistungen auf Grund von gesetzlicher oder tarifvertraglicher Verpflichtungen entstehen. Die Erstattung solcher Kosten ist Gegenstand der Regelung des § 17, der im Grundsatz die Erstattungsmöglichkeit für Betriebe mit in der Regel weniger als 100 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen regelt und die Einzelheiten dem Erlaß einer Rechtsverordnung überläßt.

Zu §§ 18 und 19

§ 18 regelt den Geltungsbereich; § 19 das Inkrafttreten des Gesetzes.

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 13 63, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon 02 28/36 35 51, Telefax 02 28/36 12 75
ISSN 0722-8333